

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DEL PERSONAL DE

FABRICACIONES MILITARES SOCIEDAD DEL ESTADO

TITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO PERSONAL. Las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial son de aplicación para los trabajadores bajo relación de dependencia laboral con FABRICACIONES MILITARES SOCIEDAD DEL ESTADO en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06, con los alcances y salvedades para las distintas modalidades de relación de empleo previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) y las establecidas para cada caso en particular en el presente acuerdo.

Las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, una vez expedida favorablemente la COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES (en adelante Co.P.A.R.), conforme a lo establecido por el inciso b) del artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06.

ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial será de aplicación y obligatorio en todo el territorio de la Nación Argentina donde FABRICACIONES MILITARES S.E. desarrolle actividades.

ARTICULO 3º.- VIGENCIA. El cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial es obligatorio a partir de su aprobación y su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular. Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora Sectorial deberá constituirse, a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de la Ley N° 24.185.

No obstante, lo establecido en el primer párrafo del presente, las partes de común acuerdo podrán constituirse antes del plazo allí establecido para negociar la modificación o renovación del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial en el supuesto que se produjera la instrumentación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General o existieran modificaciones al mismo según lo estatuido en el inciso e) del artículo 80 de dicho Convenio.

ARTICULO 4º.- Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en diverso género, tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones de un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a todas las personas trabajadoras, sin importar su género.

CAPITULO I.- DE LA COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION Y CARRERA DEL PERSONAL DE FABRICACIONES MILITARES S.E.

ARTICULO 5º.- Créase la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA DEL PERSONAL DE FABRICACIONES MILITARES S.E. (en adelante Co.P.I.C.Fa.M.), constituida por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por parte del Estado empleador, y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por la parte gremial.

Cada parte podrá concurrir con sus asesores. Cuando se abordaren cuestiones referidas o provenientes de Sede Central o de las Fabricas Militares, éstas podrán participar de la reunión de que se trate, designando para ello a DOS (2) representantes de cada parte, los que tendrán voz, pero no voto.

ARTICULO 6º.- Además de las que se le asignen expresamente en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- a) Interpretar el presente Convenio con alcance general, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes.
- b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial en cada Fábrica Militar y Sede Central.
- c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas, a efectos de mejorar la prestación del servicio brindado a la comunidad.
- d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el presente Convenio, que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste, en la Ley N° 25.164 y en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias), a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores, así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y rendimiento de la producción.
- e) Requerir la intervención de la Co.P.A.R, constituida por el artículo 79 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo sustituya y, en virtud de las atribuciones conferidas en el inciso b) del artículo 80 del mismo, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de normas del presente Convenio, con el citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

- f) Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos no comprendidos en el artículo 81 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo reemplace, surgidos a causa de la aplicación del presente Convenio y siempre que se hubieran agotado previamente, los procesos de reclamo correspondientes y cumplido con las instancias de intervención de los órganos permanentes de aplicación con competencia en la materia.
- g) Intervenir en los términos establecidos en los artículos 60 y 67 del Convenio Colectivo de Trabajo General.
- h) Dictar su reglamento de funcionamiento.

ARTICULO 7º.- Los acuerdos de la Co.P.I.C.Fa.M. deberán adoptarse por unanimidad entre las partes en un tiempo prudencial, a formalizarse mediante el acta respectiva, los que serán aprobados conforme la normativa vigente.

Los acuerdos que tuvieran implicancia económica, requerirán el cumplimiento de la Ley Nº 18.753.

La Comisión se reunirá ordinariamente al menos UNA (1) vez al mes, excepto ante la inexistencia de temas o que las partes resolvieran el traslado de los mismos a la reunión extraordinaria convocada a tal efecto.

Las actas que impliquen interpretación con alcance general de las previsiones del presente Convenio, podrán ser publicadas en el Boletín Oficial dentro de los CINCO (5) días de emitidas, sin perjuicio de su comunicación y/o difusión por otros canales internos de cada una de las partes.

CAPITULO II.- REPRESENTACION GREMIAL

ARTICULO 8º.- En todas aquellas instancias que requieran en su integración la participación gremial, ésta se compondrá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley Nº 24.185 y su reglamentación.

CAPITULO III.- DE LA RELACION DE EMPLEO

ARTICULO 9º.- El personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) y su reglamentación, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso, según corresponda.

TÍTULO II.- RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA

ARTÍCULO 10.- El personal que ingresa a FABRICACIONES MILITARES S.E. por medio de los procesos de selección establecidos en el presente Convenio, y haya cumplido satisfactoriamente con los recaudos establecidos en el artículo 24 del presente, progresa en los diferentes Grados, Tramos, Niveles y Agrupamientos, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio, como resultado del nivel de formación académica, idoneidad y rendimiento laboral.

La promoción vertical consiste en el acceso a Niveles Escalafonarios superiores, mediante los procesos de selección diseñados para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y/o autonomía.

La promoción horizontal comprende el acceso a los diferentes Tramos y Grados superiores habilitados para el Nivel Escalafonario en el que revista el personal, como resultado de la acreditación fehaciente de la capacitación, el desempeño, y el desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil del puesto de trabajo que ocupe.

ARTÍCULO 11.- El personal se integra a uno de los Agrupamientos y revista en uno de los Niveles Escalafonarios, según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

A estos efectos, se entenderá por Agrupamiento Escalafonario al conjunto del personal que desarrolla tareas en puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal, según se define en el presente, el que podrá de acuerdo a la especificidad de la función integrarse por Ramas.

Las Ramas darán cuenta de conjuntos de trabajadores caracterizados por la prestación de servicios de una específica profesión, función o particularidad laboral. El establecimiento de dichas Ramas, tendrá por objeto la definición de perfiles de requisitos y competencias laborales, de contenidos y modalidades de capacitación y evaluación del desempeño laboral y del reconocimiento de específicos itinerarios de ocupaciones, funciones y puestos de trabajo.

Asimismo, el personal revista en un Nivel Escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y del correspondiente grado de educación formal y experiencia laboral que ello exija.

El personal podrá acceder a uno de los Tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el Nivel Escalafonario en el que revista, como consecuencia de la acreditación de mayores rangos

de profesionalidad o tecnificación de sus competencias y capacidades laborales, según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas.

Asimismo, el personal podrá promover a un Grado superior dentro de su Nivel, una vez que acredite las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y la capacitación exigida.

CAPÍTULO I.- DE LOS AGRUPAMIENTOS

ARTÍCULO 12.- El personal de FABRICACIONES MILITARES S.E. queda comprendido en uno de los siguientes Agrupamientos:

a) AGRUPAMIENTO PRODUCCIÓN Y SERVICIOS: Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo cuya finalidad comporte la operatoria de manera total o parcial de las herramientas y/o dispositivos que permitan en un proceso de producción, transformar la materia prima, enriquecer y/o fortalecer el sistema productivo de FABRICACIONES MILITARES S.E. en cada una de las Unidades de Producción (Fábricas Militares) como también, la prestación de servicios específicos inherentes a la producción.

Asimismo, comprende al personal seleccionado para brindar asistencia y soporte al personal de producción; mantenimiento y reparación de las herramientas y/o dispositivos que permiten en un proceso de producción transformar la materia prima, fabricación de herramental; aquel involucrado en la distribución y traslado de la producción y/o servicios específicos, y al que preste servicios de voladura. Comprende también al personal que cumpla tareas de planeamiento, desarrollo, mando, organización y control de tareas operativas.

Se encuentra integrado por las siguientes Ramas:

1. **PRODUCCIÓN QUÍMICA:** Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo que se ocupan de procesar las materias para transformarlas en productos, mediante la utilización de sustancias y aplicación de procedimientos químicos, así como también aquellos puestos que se ocupen de controlar la calidad de esta producción.
2. **PRODUCCIÓN METALMECÁNICA:** Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo que transforman la materia prima proveniente de la siderurgia, como así también de metales no ferrosos, al mismo tiempo que engloba la producción de un amplio abanico de bienes. Comprende un conjunto heterogéneo de actividades, como ser la fabricación y reparación de material ferroviario, armado y montajes de carrocerías, construcción, montaje y armado de vehículos blindados, fabricación de piezas, etc., no siendo

esta una enumeración taxativa, así como también aquellos puestos que se ocupen de controlar la calidad de esta producción.

3. **PRODUCCIÓN ARMAMENTO:** Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo cuya finalidad es la fabricación de armas, municiones, productos tecnológicos para las fuerzas armadas y de seguridad, como también para la práctica deportiva y los puestos de trabajo cuya finalidad es la desmilitarización, desactivación y/o destrucción de productos de la misma naturaleza que los fabricados, a excepción de chalecos antibalas, así como también aquellos puestos que se ocupen de controlar la calidad de esta producción.
4. **PRODUCCIÓN TEXTIL:** Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo cuya finalidad es la fabricación de productos terminados utilizando como materia prima tejidos textiles tanto naturales como sintéticos, mediando procesos de corte, confección, costura, pegado, sellado, bordado u otro proceso atinente a los fines expuestos y la destrucción de productos de la misma naturaleza que los fabricados como ser chalecos antibalas, así como también aquellos puestos que se ocupen de controlar la calidad de esta producción.
5. **PRODUCCIÓN DE PÓLVORA, EXPLOSIVOS Y SERVICIO INTEGRAL DE VOLADURA:** Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo cuya finalidad es la producción de los diferentes tipos de pólvoras, propulsores y materiales explosivos, así como también su utilización en servicios de voladura, además de la destrucción de productos de la misma naturaleza que los fabricados, y también aquellos puestos que se ocupen de controlar la calidad de esta producción.
6. **MANTENIMIENTO Y APOYO INDUSTRIAL:** Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo cuya finalidad es el mantenimiento de la maquinaria, infraestructuras productivas, plantas y herramientas necesarias e indispensables destinadas a la producción, así como también la fabricación de herramental y piezas de reposición y aquellos que se ocupan del traslado y distribución o la operación de maquinaria pesada. Están excluidos del presente aquellos puestos de trabajo comprendidos en el Agrupamiento Gestión e Infraestructura.

b) **AGRUPAMIENTO GESTIÓN E INFRAESTRUCTURA:** Comprende al personal que se desempeñe en aquellos puestos de trabajo que desarrollan tareas y funciones de gestión y soporte técnico administrativo, sean principales, complementarias o auxiliares, considerando entre otras, los siguientes servicios: jurídicos, de administración financiera y contable, de los recursos humanos y organización de capacitación, de atención médica y salud, de comercialización, de auditoría interna, de asuntos institucionales de comunicación, de programación, proyectos y control de

gestión, de gestión de calidad, de soporte administrativo, de tecnología de la información, informática y soporte técnico respectivo, y al personal que satisface funciones o puestos de trabajo que sean complementarios a la gestión de las restantes áreas, incluyendo servicios generales, infraestructura y mantenimiento edilicio, parqueizado y forestación, higiene y seguridad, intervención y ayuda en siniestros y extinción de incendios, conducción de vehículos livianos y de transporte de personal, vigilancia y/o seguridad patrimonial, recepción, operador telefónico, limpieza u otras de naturaleza similar o equivalente, con independencia del lugar físico en donde presten servicios.

CAPÍTULO II.- DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS

ARTÍCULO 13.- El personal de los Agrupamientos "Producción y Servicios" y "Gestión e Infraestructura", reviste en uno de los siguientes Niveles Escalafonarios:

NIVEL A: comprende al personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de la producción específica y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de los objetivos generales y resultados establecidos en términos de excelencia, cantidad, calidad y oportunidad en las respectivas políticas, normas, planes o programas y para las unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo a su cargo, el asesoramiento al más alto nivel de producción, administrativo y comercial, sujeto a los marcos normativos y a estándares de mayor rigor y normas profesionales del campo de actuación, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada. Puede comportar el ejercicio de Funciones Ejecutivas o de Jefatura.

NIVEL B: Comprende al personal designado para desarrollar funciones o servicios profesionales que comportan la aplicación de técnicas, normativas y/o de procedimientos específicos.

Pueden suponer funciones de formulación, desarrollo y/o dirección de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad. Pueden comportar funciones de control en unidades organizativas, o la supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de mayor, igual o menor nivel y mediana complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo.

Suponen responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas, procedimientos y/o técnicas profesionales, con

autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas. Puede comportar el ejercicio de Funciones Ejecutivas o de Jefatura.

NIVEL C: Comprende al personal designado para ejecutar funciones o servicios técnicos u operativos especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas de máxima complejidad bajo dirección de personal de mayor nivel. Pueden comportar el control operativo de unidades organizativas de menor envergadura o la supervisión de tareas de grupos o equipos de trabajo de mayor, igual o menor nivel. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas. Puede comportar el ejercicio de Funciones de Jefatura.

NIVEL D: Comprende al personal designado para cumplir funciones especializadas y/o diversas que comportan la aplicación de conocimientos, procedimientos, normativas, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de igual o superior nivel. Puede suponer la supervisión de tareas de otros agentes del mismo o inferior nivel. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con relativa autonomía ante su superior. Puede comportar el ejercicio de Funciones de Jefatura.

NIVEL E: comprende al personal designado para cumplir con funciones de cierta diversidad y especialización que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas precisas. Puede suponer el encargo de las tareas de personal de igual nivel, bajo dirección y supervisión estrechas de personal de mayor nivel. Supone responsabilidad por la correcta aplicación de los procedimientos, métodos y rutinas, así como por el adecuado resultado de las tareas individuales o grupales sujeto a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño. Puede comportar el ejercicio de Funciones de Jefatura.

NIVEL F: comprende al personal designado para cumplir con funciones de cierta diversidad y especialización elemental que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades semi-específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas. Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo.

NIVEL G: comprende al personal designado para cumplir funciones básicas sin especialización alguna que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades básicas bajo rutinas e

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

instrucciones o directivas muy precisas. Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo.

CAPÍTULO III- DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A CADA NIVEL ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 14.- Los requisitos mínimos de acceso a cada Nivel Escalonario, sin perjuicio de los que se establezcan para las distintas Ramas y las distintas funciones o puestos, son los siguientes:

NIVEL A:

- a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto, acreditada por un término no inferior a DIEZ (10) años después de la titulación.
- c) Especialización avanzada en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de posgrado conforme los lineamientos establecidos en la Resolución del MINISTERIO DE EDUCACIÓN N° 160/11 o la que en el futuro la reemplace, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.

NIVEL B:

- a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto, acreditada por un término no inferior a CUATRO (4) años después de la titulación.
- c) Especialización acreditable mediante estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional, cuya sumatoria de carga horaria no podrá ser inferior a las CIENTO OCHENTA (180) horas de duración, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.

NIVEL C:

- a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar, debiendo acreditar experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, después de la titulación.
- b) En el supuesto que sea admisible título terciario reconocido oficialmente de duración no inferior a TRES (3) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, se deberá

acreditar experiencia laboral por un término no inferior a DIEZ (10) años atinente a la función o puesto a desempeñar.

- c) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a VEINTE (20) años, o título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo supuesto deberá acreditarse experiencia laboral no inferior a QUINCE (15) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.
- d) En todos los supuestos deberá requerirse especialización acreditable mediante estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional, cuya sumatoria de carga horaria no podrá ser inferior a las CIEN (100) horas de duración, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.
- e) En los casos normados en el apartado c) del presente, podrá reducirse la experiencia laboral a acreditar atinente a la función o puesto a desempeñar a un término de QUINCE (15) años aquellas personas que acrediten título de nivel secundario completo y a DIEZ (10) años para aquellas personas que acrediten título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, siempre que además acrediten competencias específicas, certificadas por los organismos competentes, atinentes a las especiales características de las actividades desarrolladas por FABRICACIONES MILITARES S.E.; previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

NIVEL D:

- a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) En el supuesto que sea admisible título terciario reconocido oficialmente, de duración no inferior a TRES (3) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, se deberá acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CUATRO (4) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a DOCE (12) años, o título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo

supuesto deberá acreditarse experiencia laboral no inferior a DIEZ (10) años; previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

- d) En los supuestos contemplados en los incisos b) y c) deberá requerirse cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- e) En los casos normados en el apartado c) del presente, podrá reducirse la experiencia laboral a acreditar atinente a la función o puesto a desempeñar a un término de DIEZ (10) años aquellas personas que acrediten título de nivel secundario completo y, a OCHO (8) años para aquellas personas que acrediten título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, siempre que además acrediten competencias específicas, certificadas por los organismos competentes, atinentes a las especiales características de las actividades desarrolladas por FABRICACIONES MILITARES S.E., previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

NIVEL E:

- a) Título terciario reconocido oficialmente, de duración no inferior a TRES (3) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a NUEVE (9) años, o título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo supuesto deberá acreditarse experiencia laboral no inferior a SIETE (7) años.
- c) En los supuestos contemplados en los incisos a) y b) deberá requerirse cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- d) En los casos normados en el apartado b) del presente, podrá reducirse la experiencia laboral a acreditar atinente a la función o puesto a desempeñar a un término de SIETE (7) años aquellas personas que acrediten título de nivel secundario completo y a CINCO (5) años para aquellas personas que acrediten título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, siempre que además acrediten competencias específicas, certificadas por los organismos competentes, atinentes a las especiales características de las actividades desarrolladas por FABRICACIONES MILITARES S.E., previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

NIVEL F:

- a) Título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a TRES (3) años y cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.

NIVEL G:

- a) Título de nivel secundario completo.

CAPÍTULO. IV.- DEL NOMENCLADOR CLASIFICADOR DE PUESTOS Y FUNCIONES

ARTÍCULO 15.- A los efectos previstos en los artículos 12 y 13 del presente, el Estado Empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C.Fa.M., establecerá el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones.

De la misma manera, se articulará un Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos correspondientes a los Puestos y Funciones clasificadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO V.- DE LOS TRAMOS

ARTÍCULO 16.- El personal podrá promover dentro del Nivel Escalonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) Tramos:

- a) General: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten, realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarios, para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales, y las directivas recibidas. Comprende los DIEZ (10) Grados de promoción que se establecen de conformidad con el artículo siguiente.
- b) Intermedio: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias de su respectiva incumbencia del puesto o función asignado según el Tramo anterior, le

habilita para realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados; y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Supone adicionalmente responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas, así como por la coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la transferencia de conocimientos y técnicas aprendidas. Comprende desde el Grado CUATRO (4) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente.

- c) Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según el Tramo anterior, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su Nivel Escalonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Puede también permitirle la eventual dirección de unidades organizativas de hasta el máximo nivel posible y del desarrollo apropiado del personal a su cargo y de la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Comprende desde el Grado SIETE (7) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente.

CAPÍTULO VI. - DE LOS GRADOS

ARTÍCULO 17.- Establécese una escala de DIEZ (10) Grados para la promoción horizontal del personal en el Nivel Escalonario para el que fuera seleccionado.

CAPÍTULO VII.- DE LA FUNCIÓN DE JEFATURA

ARTÍCULO 18.- El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura mediante el Sistema de Selección General de conformidad con el Título IV "Del Régimen de Selección de Personal" del presente Convenio, por un término de TRES (3) años contados a partir de su designación.

A estos efectos, se entenderá como Función de Jefatura, el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de igual o inferior nivel a

Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva, e incorporado al Nomenclador respectivo.

ARTÍCULO 19.- Las Funciones de Jefatura se clasifican:

- a) Jefatura I.- Jefatura de Departamento
- b) Jefatura II.- Jefatura de División
- c) Jefatura III.- Supervisión.

ARTÍCULO 20.- Para postularse a una Función de Jefatura, el personal debe revistar en, al menos, el Tramo Intermedio del Nivel Escalafonario correspondiente al puesto a cubrir, además de reunir los requisitos que se establezcan para cada función con ocasión de la convocatoria respectiva.

Así también, para aspirar a la cobertura de Funciones de Jefatura I, se deberán reunir como mínimo, los requisitos exigidos para los Niveles Escalafonarios A y/o B; para las de Jefatura II se deberán reunir como mínimo, los requisitos exigidos para los Niveles Escalafonarios C y/o D; y para las Jefaturas III los del Nivel Escalafonario E, según se establezca en el Nomenclador respectivo.

CAPÍTULO VIII - FUNCIONES EJECUTIVAS

ARTÍCULO 21: El personal podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función Ejecutiva mediante el Sistema de Selección Abierto, de conformidad con el Título IV "Del Régimen de Selección de Personal" del presente Convenio, por un término de CINCO (5) años contados a partir de su designación.

A estos efectos, se entenderá por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel superior a Departamento, aprobada en la respectiva estructura organizativa, e incorporado al Nomenclador respectivo.

Las Funciones Ejecutivas son clasificadas en TRES (3) funciones:

- a) Ejecutiva I
- b) Ejecutiva II
- c) Ejecutiva III

ARTÍCULO 22- Para aspirar a la cobertura de una Función Ejecutiva se deberá acreditar, además de lo que se exija para cada una en ocasión de la convocatoria respectiva, los requisitos mínimos correspondientes para el supuesto de funciones clasificadas en Nivel A y/o B.

TÍTULO III - DEL RÉGIMEN DE CARRERA

CAPÍTULO I - DEL INGRESO

ARTÍCULO 23.- Todo ingreso del personal a la carrera establecida por el presente Convenio, se realiza en el Grado CERO (0) y Tramo general del Nivel Escalonario del Agrupamiento correspondiente al puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, mediante el Sistema de Selección de conformidad con el Título IV "Del Régimen de Selección de Personal".

Cuando el órgano selector, estimara condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en el Grado siguiente al establecido precedentemente.

El personal ingresante será evaluado desde la toma de posesión del puesto. Asimismo, deberá satisfacer las exigencias de capacitación previstas en el presente, las que corresponderán como mínimo y en relación al Nivel Escalonario, al conocimiento referido a las normas de empleo y ética pública, del referido Convenio Colectivo de Trabajo General y del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, de las responsabilidades, acciones y planes de FABRICACIONES MILITARES S.E., y obtener el certificado de aptitud psicofísica requerido para el cargo o función. Los titulares de las Gerencias y/o Unidades Productivas (Fábricas y Establecimientos) en la que presten servicios y los encargados del área de Personal son responsables de la ejecución de las actividades de inducción del ingresante según se establezca.

CAPÍTULO II - DE LA PROMOCIÓN

ARTÍCULO 24.- PROMOCIÓN DE GRADO- El personal promoverá al Grado siguiente dentro del Tramo y Nivel Escalonario en el que revista mediante la acreditación de:

- a) TRES (3) calificaciones no inferiores a "BUENO", o de DOS (2) calificaciones "DESTACADAS", resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral y,
- b) Las actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral que se establezcan en cualquiera de las modalidades habilitadas por el Sistema de Capacitación y Desarrollo, para cada Rama, Nivel Escalonario, Tramo y Grado, las que deberán comportar, por calificación del desempeño exigida, una carga horaria o esfuerzo equivalente, de conformidad con lo que se establezca en el régimen de equivalencias de créditos de capacitación, según el siguiente detalle:

NIVEL	TRAMO		
	GENERAL	INTERMEDIO	AVANZADO
A, B, C	40	56	72
D, E, F, G	35	40	45

El personal podrá promover de Grado si inscrito en las actividades de capacitación no hubiese sido autorizado a participar de ellas por falta de vacantes suficientes o inexistencia de oferta de capacitación. Asimismo, se procederá en el supuesto de hallarse en condiciones de promover en un ejercicio y no ser autorizado a inscribirse o participar de las actividades respectivas por estar afectado a servicios impostergables a determinación de la máxima autoridad de la Fábrica Militar, Establecimiento o Gerencia. En estos supuestos, la debida participación en las actividades de capacitación será garantizada en los ejercicios venideros previos a la próxima promoción de Grado.

ARTÍCULO 25.- La promoción al Grado siguiente se efectuará a partir del primer día del mes siguiente, al que se acreditara el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el artículo precedente. A tal efecto se considerará cumplido el requisito de:

- a) La calificación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha límite del proceso de evaluación del desempeño establecido en el presente Convenio; y,
- b) la capacitación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de aprobación de las actividades respectivas, cuando éstas fueran organizadas o patrocinadas por el Estado empleador, o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, pueda dar por reconocido la aprobación de las demás actividades.

ARTÍCULO 26.- El trabajador que hubiera accedido al último Grado previsto para el Nivel Escalafonario en el que revistara, continuará promoviendo de Grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a ese último Grado. En este supuesto, percibirá un adicional de Grado extraordinario cuyo monto en unidades retributivas será la suma de las unidades retributivas correspondientes al último Grado, más la diferencia de unidades retributivas entre las correspondientes a este último Grado con las de su inmediato anterior.

El Grado extraordinario habilitado a este efecto queda automáticamente suprimido en la fecha en la que se produjera el egreso.

ARTÍCULO 27.- PROMOCIÓN DE TRAMO - El personal podrá acceder al Tramo inmediato superior a partir del primer día de los meses de julio o enero, posteriores a la fecha de acreditación del cumplimiento de:

- a) los requisitos para la promoción al Grado inicial de dicho Tramo, y,
- b) la aprobación de una actividad de capacitación específicamente determinada con más la acreditación de mayores dominios de competencias laborales para habilitar esta promoción o la certificación de competencias laborales específicas mediante el régimen de valoración de méritos que el Estado Empleador establezca al efecto, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M. A este efecto, será de aplicación lo establecido en el inciso b) del artículo 25 del presente Convenio.

El agente también podrá promover al Tramo inmediato superior mientras reviste en un Grado comprendido por ese Tramo.

ARTÍCULO 28.- ASCENSO DE NIVEL ESCALAFONARIO - El personal podrá promover de Nivel Escalafonario mediante el Régimen de selección establecido de conformidad con el presente Convenio.

A este efecto, se establece que hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, pueda ser efectuada mediante sistema de selección general.

En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo establecido en el párrafo precedente, se valorará específicamente a quienes hayan accedido a Tramos más elevados.

El personal que accediera a un Nivel Escalafonario superior dentro de su Agrupamiento de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, continuará con su carrera a partir del Grado y Tramo equivalente al alcanzado en su Nivel anterior. A este efecto, se considerará Grado equivalente al resultante de:

- a) reconocer UN (1) Grado del Nivel superior, por cada DOS (2) Grados alcanzados en el Nivel anterior, a contar desde el Grado inicial del nuevo Nivel al que asciende cuando éste fuera el inmediato superior;
- b) reconocer UN (1) Grado del Nivel superior, por cada TRES (3) Grados alcanzados en el Nivel anterior, a contar del Grado inicial del nuevo Nivel al que asciende, cuando éste no fuera el inmediato superior.
- c) En el supuesto que el personal viniera desarrollando tareas afines con el puesto o función correspondiente al Nivel superior, será ubicado en el Grado siguiente al Grado que resultara

de la aplicación del procedimiento establecido en los incisos a) o b) del presente artículo, según se establezca en el Régimen de Selección o lo que defina el Comité que al efecto se conforme.

Si como consecuencia de la aplicación de los incisos a), b) y c) del presente artículo le fuera asignado un Grado comprendido por Tramo igual o inferior al que revistara, continuará su carrera en el Tramo correspondiente a dicho Grado. En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5.592 del 9 de septiembre de 1968. Los créditos de capacitación y las calificaciones no utilizadas para la satisfacción de las exigencias de promoción de Grado en el Nivel Escalonario anterior sólo podrán ser reconocidos para la promoción de Grado en el nuevo Nivel cuando guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en este último. Dicho criterio será definido por el área a cargo de las acciones de personal.

ARTÍCULO 29 - CAMBIO DE AGRUPAMIENTO.

El personal que revistare en cualquiera de los Agrupamientos y reuniera los requisitos para el acceso al Nivel de revista en otro de los Agrupamientos, podrá solicitar su reubicación a este último siempre que reunieran las exigencias del puesto a ocupar y existieran necesidades de servicio., manifestando por escrito su intención antes del 31 de agosto de cada año.

En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrir las mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca FABRICACIONES MILITARES S.E., previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.Fa.M.

El personal reubicado continuará su carrera, en el Tramo general del Agrupamiento de destino manteniendo el Grado obtenido en su Agrupamiento de origen

Se valorará especialmente a quienes hayan accedido a los Tramos más elevados.

ARTÍCULO 30.- CAMBIO DE RAMA. El personal que revistare en cualquiera de las Ramas del Agrupamiento Producción y Servicios y, reuniera los requisitos para el acceso al Nivel de revista en otra de las Ramas de ese mismo Agrupamiento, podrá solicitar su reubicación a cualquiera de ellas, siempre que reunieran las exigencias del puesto a ocupar y existieran necesidades de servicio, manifestando por escrito su intención antes del 31 de agosto de cada año.

En caso de haber más personal interesado, que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrir las mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta,

establezca FABRICACIONES MILITARES S.E., previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.Fa.M.

El personal reubicado continuará su carrera, en el Tramo y Grado obtenido en la Ramá de origen.

TÍTULO IV.- DEL RÉGIMEN DE SELECCION DE PERSONAL

CAPÍTULO I - INGRESO

ARTÍCULO 31.- Para el ingreso a la carrera establecida en el presente Convenio, para la promoción a un Nivel Escalonario superior, para la titularidad del ejercicio de la Función de Jefatura y Ejecutiva, será de aplicación el Régimen de Selección que el Estado Empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.Fa.M, según lo acordado en el artículo 60 del referido Convenio, y las particularidades prescriptas en el presente Convenio.

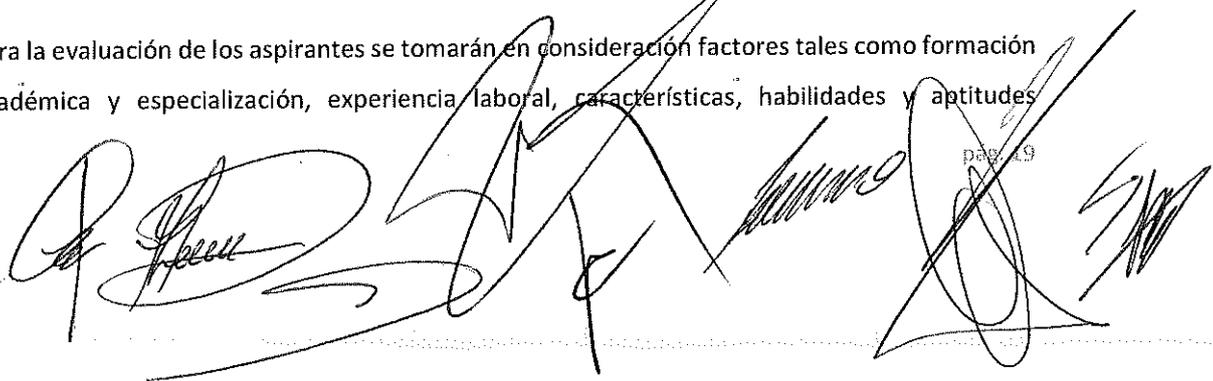
En el Régimen de Selección deberá preverse el mecanismo para instrumentar la aplicación de las Leyes Nº 22.431, 25.689, 23.109, 26.743 y 27.636 y sus modificatorias, o las que en el futuro se dicten, estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional conforme lo establecido por el artículo 57 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 32.- Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el Nivel Escalonario y Agrupamiento respectivo, y asegurar el establecimiento de un orden de mérito o terna, según corresponda.

Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo establecido en el Nomenclador previsto en el artículo 15 del presente Convenio y a lo dispuesto en los artículos 57 y 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General, como asimismo resguardando la aplicación de las Leyes Nº 22.431, 25.689, 23.109, 26.743 y 27.636 y sus modificatorias, o las que en el futuro se dicten.

ARTICULO 33.- En todos los casos, se deberán instrumentar evaluaciones de conocimientos y habilidades pertinentes, cuyos resultados deberán tener una ponderación no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.

Para la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración factores tales como formación académica y especialización, experiencia laboral, características, habilidades y aptitudes



personales, con relación a los requerimientos del puesto, Nivel Escalonario y Agrupamiento, cuya ponderación será informada a los interesados al momento de la Inscripción.

ARTICULO 34.- En todos los casos en los que se requiera título no inferior a nivel terciario para un puesto que no estuviera incorporado en el Nomenclador al que refiere el artículo 15 del presente, la propuesta de perfiles correspondientes a los mismos que exijan posesión de la titulación mencionada, deberá contener la fundamentación de la pertinencia del o los títulos requeridos necesariamente para su desempeño y de sus respectivas incumbencias.

ARTICULO 35.- El órgano selector se integrará con al menos TRES (3) miembros y de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

No podrá efectuarse el llamado a inscripción, hasta tanto no hayan sido designados dichos integrantes.

ARTICULO 36.- Con relación a los miembros del órgano de selección, sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación a tal efecto, los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

ARTICULO 37.- La reglamentación a dictar establecerá que las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mérito o terna, según corresponda, sean desarrolladas en no más de SESENTA (60) días contados a partir del cierre de inscripción, pudiéndose prever mediante debida fundamentación una extensión que no será superior a otros QUINCE (15) días.

ARTICULO 38.- Los procesos de selección serán por convocatoria General o Abierta. En los procesos por convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en el presente Convenio Sectorial.

En los procesos por convocatoria Abierta podrán participar todos los postulantes, sea que procedan de ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

En el supuesto que un proceso de selección, cualquiera fuere su forma de convocatoria, sea declarado desierto, se podrá realizar una convocatoria Abierta complementaria de la primera efectuada, dentro de los DIEZ (10) días de tal declaración.

ARTICULO 39.- Serán por convocatoria Abierta:

- los procesos de selección destinados a cubrir cargos de los Niveles D, E, F y G de los Agrupamientos Gestión e Infraestructura y de Producción y Servicios.

- b) Los procesos de selección destinados a incorporar perfiles cuyo requisito de admisión sea título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años.
- c) Los procesos de selección destinados a cubrir cargos que se hayan declarados desiertos por proceso por convocatoria general.

A igualdad de méritos se dará cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431 y su modificatoria, N° 23.109 y la Ley N° 27.636, en ese orden. De no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en los Tramos más elevados previstos en el presente y al personal de la Administración Pública Nacional.

En el supuesto de proceso de selección declarado desierto, se podrá realizar una convocatoria complementaria de la primera efectuada, dentro de los DIEZ (10) días de tal declaración.

Podrá ser por convocatoria General hasta el TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes conforme a lo previsto en el artículo 28 del presente Convenio y las restantes situaciones no contempladas en el primer párrafo del presente artículo.

ARTICULO 40.- En todos los casos, la convocatoria deberá ser publicada en el Boletín Oficial y en la Cartelera Central de Ofertas de Empleo Público o la que el futuro la remplace. En los procesos de selección por convocatoria General, la Gerencia de Recursos Humanos dispondrá la pertinente difusión entre el personal comprendido por los medios de comunicación disponibles (carteleras, página web, circulares, entre otros), debiéndose garantizar la existencia de al menos UNA (1) cartelera impresa en lugar de acceso público y de UNA (1) cartelera digital en la página WEB para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se encuentra vigente.

Asimismo, las entidades sindicales signatarias divulgarán las convocatorias a través de los diversos medios a su disposición en todo el ámbito territorial en el que tengan presencia.

ARTICULO 41.- La máxima autoridad de FABRICACIONES MILITARES S.E. designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito aprobado.

Sin perjuicio de ello, cuando se trate de selección de aspirantes a cargos que tengan asignadas Funciones de Jefatura o Ejecutiva, en los términos del presente convenio, la máxima autoridad de FABRICACIONES DE MILITARES S.E. podrá escoger entre una terna, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la respectiva convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la mencionada autoridad debe designar según el estricto orden de mérito.

ARTICULO 42.- El orden de mérito y las ternas tendrán una vigencia de SEIS (6) meses, contados desde la fecha de designación del primer candidato.

En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación. De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo o a alguno de los restantes integrantes de la terna, según sea el caso.

ARTICULO 43.- En todos los casos, los cargos que hubieran sido objeto de promoción serán cubiertos mediante la convocatoria respectiva de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del presente Convenio.

ARTICULO 44.- Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, serán justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen de licencias, justificaciones y franquicias.

ARTICULO 45.- A los efectos previstos en el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General, se asegurará la invitación debidamente notificada a las entidades sindicales signatarias para la designación de UN (1) veedor titular y su suplente de cada una, antes de procederse con la designación de los integrantes del órgano selector, en cada uno de los procesos convocados.

En los mismos términos deberá solicitarse la designación de un veedor titular y su suplente, conforme lo previsto por el artículo 63 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General, en representación de los titulares de las jurisdicciones o entidades con competencia para asegurar el cumplimiento de las Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109, 26.743 y 27.636 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

Vencido el plazo de CINCO (5) días hábiles de notificadas se procederá sin más trámite a la designación del referido órgano. Las entidades sindicales podrán designar a sus veedores en cualquier momento del proceso, pero éstos sólo podrán efectuar observaciones en los asuntos o etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación como tales.

Los veedores participarán de cada una de las etapas y reuniones correspondientes, de las que serán debidamente notificados con antelación. Será nulo lo actuado en una etapa o reunión a la que no concurrieran los veedores por no haber sido notificados debidamente.

Asimismo, los veedores sólo podrán efectuar observaciones de las etapas o reuniones a las que concurrieran, las que deberán consignarse en las actas respectivas, así como de la contestación debida a las mismas.

TITULO V.- DEL RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 46.- Se establecerá el Régimen del Sistema de Capacitación y Desarrollo del Personal, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA DEL PERSONAL DE FABRICACIONES MILITARES S.E. (Co.P.I.C.Fa.M), orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo técnico y profesional de sus empleados, asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

ARTICULO 47.- El personal participa de las actividades de capacitación para las que sea autorizado cuando éstas sean pertinentes a la función o puesto que desenvuelve, al Nivel Escalonario y Tramo en los que se encuentre y/o a su desarrollo técnico y profesional.

A tal efecto, las actividades podrán desarrollarse en diversas modalidades formales o no formales, presenciales o no, de conformidad con lo que se establezca en el régimen a establecerse.

Cuando corresponda a la naturaleza y/o finalidad de las actividades de capacitación, éstas deberán prever modalidades de evaluación que permitan certificar y/o acreditar el rango de dominio de una o varias competencias laborales técnicas específicas mediante las correspondientes pruebas de desempeño.

ARTICULO 48.- Las actividades de capacitación que, a título individual efectúen los trabajadores, también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de Tramo y Grado, de acuerdo con el régimen de equivalencias de créditos de capacitación establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, cuando éstas sean atinentes a la función o puesto que ocupen.

A esos efectos, podrán ser reconocidas también actividades de autoformación, de capacitación de los equipos o grupos de trabajo en el establecimiento para el que desarrollen servicios, la prestación de servicios especiales en comisión o adscripción, asignaciones a trabajos especiales, producción de investigaciones, estudios o informes inéditos, complejos o especiales y demás actividades equivalentes, siempre que satisfagan los requisitos y procedimientos establecidos en el citado régimen.

ARTICULO 49.- Para la promoción de Grado y Tramo sólo serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégicos y Anuales establecidos de conformidad con el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General, y las equivalencias avaladas por el

INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de acuerdo con lo que se establezca para cada Agrupamiento, Nivel Escalafonario y Tramo.

ARTICULO 50.- Para la promoción de Grado y Tramo también podrá ser acreditada la certificación de rangos de dominio en competencias laborales técnicas que se especifiquen para determinadas ocupaciones o funciones mediante el correspondiente procedimiento a establecer por el FABRICACIONES MILITARES S.E., y de conformidad con lo prescripto en el segundo párrafo del artículo 53 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Esas certificaciones también podrán ser reconocidas y valoradas en los procesos de selección en los que participe el personal.

ARTICULO 51.- FABRICACIONES MILITARES S.E podrá establecer perfiles o itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales técnicas específicas correspondientes a ocupaciones, funciones o puestos relacionados con la producción, o de aquellos comprendidos en los alcances del artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

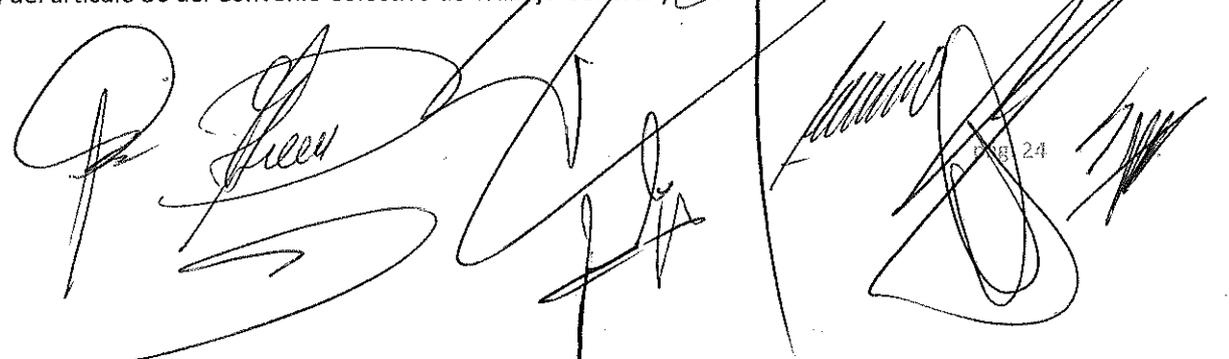
ARTICULO 52.- De conformidad con lo establecido el artículo 72 del Convenio Colectivo de Trabajo General, FABRICACIONES MILITARES S.E definirá antes del último día hábil del mes de octubre de cada año, las prioridades a seguir en materia de capacitación.

ARTICULO 53.- Para el cumplimiento de la elaboración de los Planes Anuales previstos por el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General, las entidades sindicales signatarias del presente se comprometen a elevar al Directorio de FABRICACIONES MILITARES S.E. los resultados de los relevamientos de necesidades de capacitación, así como las propuestas consecuentes que estimaran necesarias, a más tardar el último día hábil del mes de septiembre de cada año.

ARTICULO 54.- Con la misma finalidad y plazo que lo establecido en el artículo precedente, quienes desarrollaran una Función de Jefatura deberán elevar sus propuestas en materia de capacitación del personal a su cargo, consolidadas a nivel de Gerencias Ejecutivas, Dirección de Fabrica o Gerencias, según corresponda.

En la formulación de las mismas, deberán considerar los resultados de las calificaciones del personal evaluado por ellos.

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativa concordante.



El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y su reglamentación serán, además, considerados para la calificación del desempeño del interesado.

ARTICULO 55.- Los Planes de Capacitación contemplarán especialmente actividades para el desarrollo y acreditación de competencias directivas para quienes ejerzan Función Ejecutiva y de Jefatura, las que podrán ser obligatorias para la satisfacción de las exigencias para la promoción de Grado y/o Tramo.

ARTICULO 56.- Los Planes de Capacitación integrarán actividades orientadas al conocimiento y manejo de los principios, finalidades y normas que regulan el empleo y la ética pública en el marco del Convenio Colectivo General y Sectorial y las líneas de acción o políticas de FABRICACIONES MILITARES S.E.

ARTICULO 57.- Los Planes de Capacitación integrarán las actividades que pudieran resultar del apoyo de proyectos con financiamiento internacional, las que deberán ser gestionadas de conformidad con el régimen que se establezca.

Las becas, pasantías u otras oportunidades de formación deberán ser gestionadas de conformidad con los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

ARTICULO 58.- Las partes acuerdan promover la tecnificación de las ocupaciones no profesionales mediante la organización o patrocinio de actividades o entrenamiento de capacitación específica.

ARTICULO 59.- Las partes acuerdan promover la terminación de los niveles educativos formales de quienes no hubiesen completado los estudios primarios, el Ciclo de Educación General Básica Obligatoria y los estudios secundarios. A este mismo efecto, las entidades sindicales signatarias comprometen su colaboración mediante el aporte de tutores, locales, relaciones interinstitucionales, convenios o demás alicientes a su alcance.

La finalización de los estudios o del ciclo señalado en el párrafo precedente satisfacen las exigencias de capacitación requeridas para la promoción al Grado siguiente en el año en que se produjeran, y el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las exigencias para la siguiente promoción de Grado.

De la misma manera se procederá con la obtención de título correspondiente a carreras de nivel superior universitario y no universitario de al menos TRES (3) años de duración o de carreras de postgrado, reconocidas como tales por los órganos competentes del MINISTERIO DE EDUCACION, de orientaciones o especialidades que FABRICACIONES MILITARES S.E reconozca

como pertinentes a las funciones, servicios y/o prioridades establecidas de conformidad con el artículo 72 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

TITULO VI - DEL SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

ARTICULO 60.- El personal será evaluado a través del sistema que establezca el ESTADO EMPLEADOR con la previa consulta a las entidades sindicales signatarias de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 61.- Establécese como período de evaluación al comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año. Cuando la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región lo aconsejen, se podrá establecer períodos especiales de evaluación, previa consulta a las entidades sindicales signatarias. El personal deberá ser calificado y notificado dentro de los TRES (3) meses siguientes.

Sólo una vez resuelta, la calificación será comunicada mediante notificación personal. En caso que ésta no pudiera celebrarse por motivo fundado, podrá ser comunicada mediante cualquier otra modalidad habilitada de notificación fehaciente.

ARTICULO 62.- El desempeño del personal será evaluado con relación al logro de los objetivos, metas y/o resultados tomando en consideración las competencias, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, y las condiciones y recursos disponibles.

A este fin, se deberá establecer y comunicar por escrito, al inicio del período de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados, así como de los estándares de cantidad, calidad, oportunidad y/o excelencia a obtener durante tal período por cada empleado, los que servirán como parte de los parámetros de evaluación.

Podrá disponerse de una instancia de pre-evaluación semestral con el objeto de proceder con las adecuaciones del desempeño o de los estándares exigibles para el resto del período.

ARTICULO 63.- Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según los Niveles Escalonarios y Tramos de cada Agrupamiento, así como de las Funciones de Jefaturas.

ARTICULO 64.- El personal será precalificado por el superior inmediato de quien dependa y la calificación será resuelta por el Director Fabrica o Gerente o ambos, según corresponda.

Una vez resuelta, la calificación será notificada por el superior inmediato.

ARTICULO 65.- Los evaluadores serán aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación. El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativa concordante.

En el caso que hubiera habido DOS (2) o más empleados a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los agentes durante el período en que ejercieron su supervisión. El incumplimiento de esta obligación será considerado falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negará a cumplirla.

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y de la reglamentación complementaria será, además, considerado para la calificación del desempeño del evaluador.

ARTICULO 66.- En el cumplimiento de sus funciones, los evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión del empleado a evaluar, o al propio empleado, según se establezca.

ARTICULO 67.- Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores a su cargo, debiendo notificar la calificación mediante notificación personal con sus evaluados. Sólo en casos debidamente autorizados por la Gerencia de Recursos Humanos, se podrá notificar la calificación por medio fehaciente.

ARTICULO 68.- La calificación reflejará si el Desempeño del trabajador ha sido evaluado como:

- a) **DESTACADO:** por superar muy ampliamente los estándares del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como por haber logrado que los objetivos, metas y/o resultados se produjeran por encima de lo normal, ordinario o frecuente.
- b) **BUENO:** por alcanzar razonablemente dichos estándares, haber cubierto adecuadamente los requerimientos de la función o puesto y/o haber logrado objetivos, metas y/o resultados esperados.
- c) **REGULAR:** por alcanzar, sólo ocasionalmente, a cubrir los requerimientos de la función o puesto, obtener resultados por debajo de lo esperado, ordinario, frecuente o habitual y/o sin satisfacer los estándares mínimos del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.
- d) **INSUFICIENTE:** por no alcanzar a cubrir los requerimientos básicos de la función o puesto, obtener escasos o nulos resultados o muy por debajo de lo esperado, ordinario, normal o

habitual y/o por no cubrir estándares mínimos de rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.

ARTICULO 69.- Cuando la calificación no alcance lo esperado, los responsables de la evaluación, junto con el Gerente de Recursos Humanos o los Jefes de Recursos Humanos de los Establecimientos Fabriles y Sede Central, fijarán un plan de recuperación del nivel de desempeño del evaluado y ejercerán la tutoría de su cumplimiento.

ARTICULO 70.- En caso de disconformidad, el agente podrá rechazar por escrito la calificación, dentro del término de DIEZ (10) días hábiles.

TITULO VII – DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTICULO 71.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Regirán las previsiones contenidas en los Capítulos I y II del Título VIII del Convenio Colectivo de Trabajo General, o los que eventualmente los sustituyan.

ARTICULO 72.- DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Regirán las previsiones contenidas en el Título IX del Convenio Colectivo de Trabajo General.

TITULO VIII - MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 73.- RÉGIMEN DE VIÁTICOS Y COMPENSACIONES. Regirá lo dispuesto por los artículos 44 y 45, y por el Anexo III del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 74.- El Estado Empleador se ajustará a los criterios que determine la autoridad competente en la materia para identificar y registrar las tareas que correspondan tipificar como insalubres, conforme con la normativa vigente; efectuará el seguimiento de los agentes que desempeñan dichas tareas, ajustándose a lo que establezca la legislación general vigente en lo referido a condiciones especiales para acceder a la jubilación, reducción de carga horaria, exámenes médicos periódicos y todo aquello relacionado con sus condiciones de trabajo.

ARTICULO 75.- JORNADA LABORAL- La jornada de trabajo será de OCHO (8) horas diarias o CUARENTA (40) horas semanales, salvo las excepciones establecidas en la Ley N° 11.544 y su decreto reglamentario.

La jornada de trabajo en los lugares insalubres, así declarados por la autoridad de aplicación, será de SEIS (6) horas diarias o TREINTA Y SEIS (36) horas semanales.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, aquellos que se desempeñen en los lugares insalubres, así declarados por la autoridad de aplicación, y que no se encuentren comprendidos

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

en lo normado en el artículo 77 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, desarrollaran sus tareas en una jornada de SEIS (6) horas diarias, en consecuencia si prestaran servicio de lunes a viernes la duración semanal alcanzara las TREINTA (30) horas semanales.

Si se alterna el trabajo en lugares insalubres con trabajo salubre; cada hora trabajada en los primeros se considerará como UNA (1) hora y TREINTA Y TRES (33) minutos; en tal caso, el personal no deberá permanecer trabajando en lugares insalubres más de TRES (3) horas, no siendo estos minutos compensables en dinero atento la conservación integral de la salud del trabajador.

El personal que realice jornada mixta la realizara conforme lo siguiente:

- a) El personal que prestó servicio más de TRES (3) horas en lugares insalubres, ese día extenderá su jornada hasta SEIS (6) horas.
- b) El personal que prestó servicio en lugares insalubres menos de TRES (3) horas, extenderá su jornada hasta completar la jornada de OCHO (8) horas, computando dentro de dicho límite los TREINTA Y TRES (33) minutos por hora insalubre laboral.

FABRICACIONES MILITARES S.E., distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporales que resulten atendibles, respetando los límites establecidos en materia de jornada de trabajo por la normativa vigente.

ARTICULO 76.- JORNADA LABORAL EN TRABAJO CONTINUO POR EQUIPOS Y/O TURNOS ROTATIVOS. Cuando la jornada laboral se efectúe en trabajos continuos por equipos y/o turnos rotativos, la duración de la jornada mensual de trabajo, no podrá ser superior a lo dispuesto por el artículo 43 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Se entiende por equipo:

- a) Un número cualquiera de trabajadores cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupciones, y
- b) Un número cualquiera de trabajadores, cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás.

Quando los trabajos se efectúen bajo esta modalidad la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las OCHO (8) horas por día y de CUARENTA (40) horas semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de CINCUENTA (50) horas semanales, distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas, es decir un total de CIENTO VEINTINUEVE (129)

horas, en DIECIOCHO (18) días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de OCHO (8) horas por día.

La rotación de los equipos deberá diagramarse conforme los siguientes esquemas:

- a) DOS (2) turnos, mañana y tarde;
- b) DOS (2) turnos, mañana y tarde, incluyendo sábados, domingos y feriados;
- c) TRES (3) turnos, mañana, tarde y noche;
- d) TRES (3) turnos, mañana tarde y noche, incluyendo sábados, domingos y feriados.

Los diagramas de turnos que establezca como empleador FABRICACIONES MILITARES S.E deberán respetar la proporción de un franco cada VEINTIOCHO (28) horas normales y habituales laboradas dentro de la rotación y/o equipo, no computándose las horas de carácter extraordinario a los fines de esta disposición.

Ante eventos que impliquen la detención concreta y/o puesta en marcha de líneas de producción de modo imprevisto, no programado, o riesgo inevitable sobre la seguridad ambiental, y a efectos de preservar la dinámica ordinaria de prestación de servicios del personal que se desempeña en régimen de turnos rotativos conforme equipos de trabajo de Producción Química de Ácido Nítrico y de Ácido Sulfúrico y Mantenimiento de Apoyo industrial de la Planta Química la autoridad máxima del establecimiento deberá agotar los medios para resolver los acontecimientos con las dotaciones normales y en los horarios correspondientes a las mismas. En caso de necesitar mayor colaboración a criterio de dicha autoridad, el trabajador que orgánicamente se desempeñe bajo dicha modalidad, deberá prestar servicios con la finalidad de contribuir a solucionar la respectiva contingencia, incluyendo actividad fuera de su horario normal de labor.

A efectos de evaluar las razones y oportunidad por las que acontecen las actividades descriptas en el párrafo anterior y con el fin de procurar que el trabajador goce de regularidad en su prestación habitual de trabajo, el titular de planta deberá dar comunicación inmediata de cada acontecimiento a la Gerencia Ejecutiva de Producción y a la Gerencia de Recursos Humanos.

ARTICULO 77.- JORNADA LABORAL EN TRABAJO CONTINUO POR EQUIPOS Y/O TURNOS ROTATIVOS EN LUGARES INSALUBRES. Cuando los trabajos se efectúen por equipos y/o turnos rotativos en lugares o sectores declarados por la Autoridad de Aplicación insalubres, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las SEIS (6) horas, siempre que no exceda de SIETE (7) horas por día, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de SEIS (6) horas por día o de TREINTA Y SEIS (36) horas semanales, distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o

sea un total de CIENTO OCHO (108) horas, en DIECIOCHO (18) días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de SEIS (6) horas por día o TREINTA Y SEIS (36) horas semanales.

La rotación de los equipos en lugares insalubres deberá diagramarse conforme los siguientes esquemas:

- a) DOS (2) turnos, mañana y tarde.
- b) DOS (2) turnos, mañana y tarde, incluyendo sábados, domingos y feriados.
- c) TRES (3) turnos, mañana, tarde y noche.
- d) TRES (3) turnos, mañana tarde y noche, incluyendo sábados, domingos y feriados.
- e) CUATRO (4) turnos a distribuir durante las VEINTICUATRO (24) horas del día.
- f) CUATRO (4) turnos a distribuir durante las VEINTICUATRO (24) horas del día incluyendo sábados, domingos y feriados.

Los diagramas de turnos que como empleador FABRICACIONES MILITARES S.E establezca deberán respetar la proporción de un franco cada DIECIOCHO (18) horas normales y habituales laboradas dentro de la rotación y/o equipo.

Ante eventos que impliquen la detención concreta y/o puesta en marcha de líneas de producción de modo imprevisto, no programado, o riesgo inevitable sobre la seguridad ambiental, y a efectos de preservar la dinámica ordinaria de prestación de servicios del personal que se desempeña en régimen de turnos rotativos conforme equipos de trabajo de Producción Química de Ácido Nítrico y de Ácido Sulfúrico y Mantenimiento de Apoyo industrial de la Planta Química la autoridad máxima del establecimiento deberá agotar los medios para resolver los acontecimientos con las dotaciones normales y en los horarios correspondientes a las mismas. En caso de necesitar mayor colaboración a criterio de dicha autoridad, el trabajador que orgánicamente se desempeña bajo dicha modalidad, deberá prestar servicios con la finalidad de contribuir a solucionar la respectiva contingencia, incluyendo actividad fuera de su horario normal de labor.

A efectos de evaluar las razones y oportunidad por las que acontecen las actividades descriptas en el párrafo anterior y con el fin de procurar que el trabajador goce de regularidad en su prestación habitual de trabajo, el titular de planta deberá dar comunicación inmediata de cada acontecimiento a la Gerencia Ejecutiva de Producción y a la Gerencia de Recursos Humanos.

ARTICULO 78.- TRABAJO NOCTURNO. Regirán las previsiones contenidas en los artículos 48 y 49 del Convenio Colectivo De Trabajo General, o los que eventualmente los sustituyan

ARTICULO 79.- A efectos de la realización y pago de servicios extraordinarios su habilitación deberá ajustarse a la normativa en vigor y en lo particular a lo siguiente:

- a) Solo podrán disponerse cuando razones de imprescindible necesidad del servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta eficiencia empresarial.
- b) Deberá ser autorizada, a solicitud del superior inmediato, por los Gerentes del área que corresponda en Sede Central y por los Directores de Fábrica en los establecimientos fabriles.
- c) Bajo ningún concepto podrán realizarse servicios extraordinarios en sectores declarados por la autoridad de aplicación insalubre, ni por el personal que preste tareas en dichos sectores.

Al personal que no preste servicios en la modalidad de trabajo continuo por equipos o turnos rotativos, y realice servicios extraordinarios los días sábados, domingos y/o francos, debe darse franco compensatorio proporcional, no siendo de aplicación a extensiones de jornadas previas. El personal que preste servicio en la modalidad de trabajo continuo por equipos o turnos rotativos, realiza servicios extraordinarios cuando su jornada efectivamente trabajada, exceda la establecida en el artículo 76 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

No procederá el pago por servicios extraordinarios en los casos de fracciones inferiores a una hora, las que, en cambio, podrán acumularse mensualmente para completar dicho lapso.

ARTICULO 80.- TRABAJOS PRESTADOS EN CAMPAÑA. Se entenderá por campamento cuando los trabajadores presten tareas en unidades operativas ubicadas en los lugares en donde FABRICACIONES MILITARES S.E. preste servicios, que por su ubicación geográfica se encuentren alejados de sus establecimientos, que implican el pernocte en función de los servicios programados, dada la imposibilidad del retorno a su domicilio particular.

Atento la especificidad de la actividad, se establece lo siguiente:

- a) Régimen de trabajo: el régimen de trabajo que se establece es de un ciclo de trabajo por un ciclo igual de descanso. La jornada de trabajo será de OCHO (8) horas, pero atento a las características y exigencias del trabajo en servicios de voladura, podrán extenderse más allá de mismas, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 43 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06.
- b) Régimen de descanso: el régimen de descanso establecido es de "1 x 1" (UN (1) día de trabajo por UN (1) día de descanso). Ello significa que una vez finalizado el ciclo de rotación, el personal gozará de un franco de la misma duración que el ciclo de trabajo realizado, el cual se computará desde el momento en que cese en su trabajo en el horario habitual del último día del ciclo, hasta la hora en que retorne sus tareas en el horario habitual inmediato

al descanso. La rotación no podrá exceder de CATORCE (14) días consecutivos de trabajo por CATORCE (14) días de descanso.

ARTICULO 81.-FABRICACIONES MILITARES S.E. proveerá como mínimo DOS (2) equipos de ropa de trabajo por año, y elementos de seguridad necesarios para el uso exclusivo durante la prestación del servicio. El derecho por el diseño de la indumentaria, será exclusivo de FABRICACIONES MILITARES S.E., no pudiendo ser alterado por el agente, siendo su responsabilidad el correcto uso y cuidado de los mismos.

FABRICACIONES MILITARES S.E. considerará especialmente aquellas actividades que generen un desgaste prematuro de la indumentaria y los elementos de protección personal, debido a las características propias del lugar y la actividad desarrollada, debiendo proveer la cantidad y calidad acorde de equipos de ropa y elementos de protección personal.

TITULO IX – DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 82.- El personal de carrera que hubiera accedido a la misma por los procesos de selección correspondientes en el marco de lo establecido en el Título IV del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, percibirá las Asignaciones Básicas de Nivel Escalafonario, así como los Adicionales, Suplementos, Bonificación y las Compensaciones que se establecen en el presente, de conformidad con el artículo 148 del Convenio Colectivo de Trabajo General, a saber:

1) ASIGNACIÓN BÁSICA DE NIVEL ESCALAFONARIO

2) ADICIONALES

2.1 de GRADO

2.2. de TRAMO

3) SUPLEMENTOS

3.1. por FUNCIÓN EJECUTIVA

3.2. por FUNCIÓN DE JEFATURA

3.3. por AGRUPAMIENTO

3.4. por CAPACITACIÓN SUPERIOR

3.5. por TURNOS ROTATIVOS

3.6. por TRABAJOS PRESTADOS EN CAMPAÑA

4) BONIFICACION

4.1. por DESEMPEÑO DESTACADO

5) COMPENSACIONES

5.1 por SERVICIOS CUMPLIDOS.

5.2 por ZONA

Los adicionales, suplementos, bonificaciones y compensaciones establecidos en el presente artículo tienen carácter remunerativo, con excepción de los casos en los que expresamente se consigne una naturaleza diferencial. Los adicionales, suplementos, bonificación y compensaciones establecidos de conformidad con el presente serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se constatará la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

ARTÍCULO 83.- Fíjese el valor de UNA (1) Unidad Retributiva en la suma de PESOS CIENTO VEINTITRES CON 21/100 (\$123.21) a partir del 1° de Noviembre de 2023.

ARTÍCULO 84.- La Asignación Básica del Nivel Escalonario estará determinada por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece según el siguiente detalle:

ASIGNACIÓN BÁSICA DEL NIVEL ESCALONARIO

(en Unidades Retributivas)

NIVEL	ASIGNACIÓN BÁSICA
A	4.300
B	3.900
C	3.500
D	3.200
E	2.920
F	2.705
G	2.500

DE LOS ADICIONALES

ARTÍCULO 85.- Fíjese el Adicional de GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la Cantidad de Unidades Retributivas según se detalla:

Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	344	602	774	946	1.075	1.290	1.505	1.849	2.193	2.365
B	312	546	702	858	975	1.170	1.365	1.677	1.989	2.145
C	280	490	630	770	875	1.050	1.225	1.505	1.785	1.925
D	256	448	576	704	800	960	1.120	1.376	1.632	1.760
E	234	409	526	642	730	876	1.022	1.256	1.489	1.606
F	216	379	487	595	676	812	947	1.163	1.380	1.488
G	200	350	450	550	625	750	875	1.075	1.275	1.375

ARTÍCULO 86.- El Adicional de TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con el artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

Fíjese el Adicional por TRAMO en la suma resultante de aplicar a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario, el porcentaje que se detalla a continuación:

TRAMO	PORCENTAJE
INTERMEDIO	QUINCE POR CIENTO (15 %)
AVANZADO	TREINTA POR CIENTO (30%)

DE LOS SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 87.- Suplemento por FUNCIÓN EJECUTIVA será percibido por el personal del AGRUPAMIENTO PRODUCCIÓN Y SERVICIOS o del AGRUPAMIENTO DE GESTIÓN E INFRAESTRUCTURA que hubiera sido seleccionado de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización del término fijado en el artículo mencionado o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicho cargo o función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjese el Suplemento por FUNCIÓN EJECUTIVA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación.

NIVEL	UNIDADES RETRIBUTIVAS
Ejecutiva I	8.700
Ejecutiva II	7.500
Ejecutiva III	5.800

ARTÍCULO 88.- Suplemento por FUNCIÓN DE JEFATURA será percibido por el personal del AGRUPAMIENTO PRODUCCIÓN Y SERVICIOS o del AGRUPAMIENTO DE GESTIÓN E

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including large signatures on the left and right margins.]

INFRAESTRUCTURA que hubiera sido seleccionado de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 18 del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en el artículo mencionado o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicha función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjase el suplemento por FUNCIÓN DE JEFATURA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación:

NIVEL	UNIDADES RETRIBUTIVAS
Jefatura I	2.500
Jefatura II	1.600
Jefatura III	550

ARTÍCULO 89.- El Suplemento por AGRUPAMIENTO será abonado al personal que integre uno de los siguientes Agrupamientos en los términos fijados en el presente Convenio en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica del Nivel Escalonario del agente, el porcentaje que se detalla a continuación, multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

AGRUPAMIENTO	PORCENTAJE
PRODUCCIÓN Y SERVICIOS	TREINTA POR CIENTO (30%)
DE GESTIÓN E INFRAESTRUCTURA	VENTICINCO POR CIENTO (25%)

ARTÍCULO 90.- El Suplemento por CAPACITACIÓN SUPERIOR será abonado al personal de ambos Agrupamientos que posea título de grado universitario, reconocido oficialmente, correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.

En tal supuesto, el Suplemento consistirá en una suma equivalente al TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario del agente.

El referido Suplemento también será abonado al personal de ambos Agrupamientos que posea título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a TRES (3) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.

En tal supuesto, el Suplemento consistirá en una suma equivalente al QUINCE POR CIENTO (15%) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario del agente.

ARTÍCULO 91.- El Suplemento por TURNOS ROTATIVOS será percibido por el personal del AGRUPAMIENTO PRODUCCIÓN Y SERVICIOS que se desempeña en turnos rotativos conforme

los diagramas que FABRICACIONES MILITARES S.E establezca en función a lo previsto en el artículo 76 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. Dicho Suplemento será determinado de acuerdo a los supuestos que se detallan a continuación:

- A. Cuando la rotación de los equipos se desarrolle en diagramas de DOS (2) turnos, de lunes a viernes, mañana y tarde; el suplemento será equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del agente.
- B. Cuando la rotación de los equipos se desarrolle en diagramas de DOS (2) turnos, de lunes a domingos incluyendo feriados, mañana y tarde; el suplemento será equivalente al QUINCE POR CIENTO (15 %) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del agente
- C. Cuando la rotación de los equipos se desarrolle en diagramas de TRES (3) turnos, de lunes a viernes, mañana, tarde y noche; el suplemento será equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del agente.
- D. Cuando la rotación de los equipos se desarrolle en diagramas de TRES (3) turnos, de lunes a domingo incluyendo feriados, mañana, tarde y noche; el suplemento será equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del agente.

Para el caso que la prestación de servicios en TURNOS ROTATIVOS sea llevada a cabo en LUGARES INSALUBRES conforme lo normado en el artículo 77 del presente, en forma complementaria a los supuestos detallados en incisos A, B, C y D precedentemente enumerados, se establecen los siguientes:

- E. Cuando la rotación de los equipos se desarrolle en diagramas de CUATRO (4) turnos, de lunes a viernes, alternándose horarios diurnos y nocturnos (mañana, mañana-tarde, tarde-noche, noche); el suplemento será equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del agente.
- F. Cuando la rotación de los equipos se desarrolle en diagramas de CUATRO (4) turnos, de lunes a domingo, incluyendo feriados, alternándose horarios diurnos y nocturnos (mañana, mañana-tarde, tarde-noche, noche); el suplemento será equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del agente.

Para el caso previsto en el anteúltimo párrafo de los artículos 76 y 77 del presente y siempre que se cumplimenten los recaudos allí consignados, el trabajador percibirá en concepto de

complemento por turnos rotativos, la cantidad de CIEN (100) Unidades Retributivas por cada evento cuya duración no exceda una media jornada normal de labor.

ARTÍCULO 92.- El Suplemento por TRABAJOS PRESTADOS EN CAMPAÑA será percibido por el personal del AGRUPAMIENTO PRODUCCIÓN Y SERVICIOS que se desempeñe en CAMPAÑA de acuerdo a lo previsto en el artículo 80 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, en zonas que se encuentren a más de UN MIL OCHOCIENTOS (1.800) metros de altura sobre el nivel del mar. Dicho Suplemento será equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario del agente.

DE LAS BONIFICACIONES

ARTICULO 93.- La Bonificación por Desempeño Destacado consistirá en una suma de pago única equivalente a la asignación básica del Nivel Escalonario respectivo con más los adicionales por Grado y por Tramo, y el suplemento por Agrupamiento y capacitación superior que perciba el trabajador a la fecha de cierre del período de evaluación, a ser liquidada dentro de los SEIS (6) meses siguientes a la fecha de cierre del proceso de evaluación pertinente al período considerado. Será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10%) del personal evaluado encuadrado en el presente Convenio, que hubiera sido designado mediante los procedimientos de selección pertinentes.

DE LAS COMPENSACIONES

ARTÍCULO 94.- La Compensación por SERVICIOS CUMPLIDOS consistirá en el pago de un monto no remunerativo al agente que hubiese sido designado mediante los procesos de selección respectivos en el marco de lo establecido en el Título IV del Presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, y que habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional, se acogiera al beneficio previsional.

Este pago será equivalente a CINCO (5) meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista.

ARTÍCULO 95.- Hasta tanto se disponga un régimen uniforme para toda la Administración Pública Nacional que regule los alcances de la COMPENSACIÓN POR ZONA será de aplicación el régimen vigente para el personal del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional del Empleo Público (SINEP) homologado por Decreto N° 2098/08, aplicación del Decreto N° 993/91 (t.o Resolución 299/95), Título VI artículo 70 y Anexo 3).

DE LAS INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS SUPLEMENTOS Y/O COMPENSACIONES

ARTÍCULO 96.- En los casos que corresponda la procedencia simultánea de los Suplementos regulados en el presente Convenio Colectivo, para su percepción se deberán observar las siguientes condiciones:

- a) Es incompatible la percepción del Suplemento por Función Ejecutiva con la percepción de los suplementos por Jefatura, por Capacitación Superior, por Agrupamiento, por Turnos Rotativos y por Trabajos Prestados en Campaña.
- b) La percepción del Suplemento por Jefatura podrá concurrir con los Suplementos por Capacitación Superior, por Agrupamiento, por Turnos Rotativos y por Trabajos Prestados en Campaña en los casos que corresponda.
- c) La percepción del Suplemento por Agrupamiento podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Capacitación Superior en los casos que corresponda.

TITULO X - DE LAS SUBROGANCIAS

ARTICULO 97.- Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de Funciones Ejecutivas y de Jefaturas, en las condiciones que se establezcan en el presente título.

La subrogancia recaerá en el personal por alguna de las siguientes causas y siempre que el período a cubrir sea superior a TREINTA (30) días corridos:

- a) Que el cargo se halle vacante;
- b) Que el titular del cargo se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - 1. Designado en otro cargo con licencia sin goce de haberes en el propio.
 - 2. En uso de licencia extraordinaria con o sin goce de sueldo o por razones de salud de acuerdo a la normativa vigente.

En el ejercicio transitorio del cargo, se mantendrá, las modalidades propias de trabajo y el horario de prestación de servicios.

ARTICULO 98.- El personal subrogante percibirá la asignación básica del Nivel Escalonario y los adicionales por Grado y Tramo, correspondientes a su situación de revista con más los suplementos correspondientes al cargo subrogado.

Lo previsto precedentemente será de aplicación mientras se encuentre vigente la asignación transitoria de Funciones que dio origen a la percepción.

ARTICULO 99.- Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del artículo 97 del presente podrán ser objeto de subrogancia debiéndose adoptar las providencias del caso para formalizar su cobertura definitiva con arreglo a los respectivos regímenes de selección.

ARTICULO 100.- Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 2 del inciso b) del artículo 97 del presente, caducarán automáticamente al reintegrarse el titular del cargo. Las que se dispongan en virtud del inciso a) de dicho artículo no podrán superar los plazos fijados en los artículos 18 y 21 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

ARTICULO 101.- Quien ejerza la subrogancia deberá cumplir con los requisitos exigidos para la situación escalafonaria correspondiente al cargo subrogado y reunir la especialidad profesional requerida por el mismo en caso que corresponda.

TITULO XI - LICENCIAS

ARTÍCULO 102.- Hasta tanto se aprueben los nuevos regímenes, conforme lo previsto en el artículo 147 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06 y sus modificatorios, mantendrán su vigencia las disposiciones que actualmente regulan las licencias, justificaciones y franquicias del personal de FABRICACIONES MILITARES S.E., las que quedan incorporadas al presente Convenio.

ARTICULO 103: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, y en atención a la necesidad de programación de los procesos de producción de FABRICACIONES MILITARES S.E., la persona trabajadora perteneciente al AGRUPAMIENTO PRODUCCIÓN Y SERVICIOS deberá solicitar el goce de su Licencia Anual Ordinaria con una anticipación no menor a TREINTA (30) días, las que podrán ser otorgadas siempre y cuando las necesidades de servicio lo permitan.

TITULO XII – DEL REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL

ARTICULO 104: El personal de FABRICACIONES MILITARES S.E. que a la firma del presente Convenio hubiera sido designado mediante los procesos de selección respectivos, será reencasillado conforme las pautas que se detallan a continuación, a partir de su entrada en vigencia.

ARTICULO 105: El Agrupamiento de los agentes incluidos en el artículo precedente, se asignará según resulte de la aplicación de los criterios, conforme a la descripción establecida para el Agrupamiento Producción y Servicios, o el Agrupamiento Gestión e Infraestructura respectivamente, definidos en el artículo 12 del presente Convenio. De igual forma se procederá para la asignación de la Rama integrada al Agrupamiento Producción y Servicios, según resulte

de la aplicación de los criterios conforme a la descripción establecida para las Ramas Producción Química, Producción Metalmecánica, Producción Armamento, Producción Textil, Producción de Pólvora, Explosivos y Servicio Integral de Voladura, o Mantenimiento y Apoyo Industrial, respectivamente, definidos en el referido artículo 12 del presente Convenio.

ARTICULO 106: La aprobación del reencasillamiento se realizará por Resolución del Directorio del FABRICACIONES MILITARES S.E., debiendo contar previamente, con la veeduría de las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial.

ARTICULO 107: Para la asignación de Grado Escalafonario, se reconocerá el Grado que corresponda de aplicar UNO (1) por cada TREINTA Y SEIS (36) meses de experiencia laboral efectiva, atinente a la función o puesto a desempeñar, en la ex DIRECCIÓN GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES y/o FABRICACIONES MILITARES S.E.

ARTICULO 108: El personal que al 31 de agosto de 2023 reviste en los Grupos Funcionales A 17, A 18 y A 19 será reencasillado en el Nivel A siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a DIEZ (10) años después de la titulación.
- c) Especialización avanzada en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de posgrado conforme los lineamientos establecidos en la Resolución del MINISTERIO DE EDUCACIÓN N° 160/11 o la que en el futuro la reemplace, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.

ARTICULO 109: El personal que al 31 de agosto de 2023 reviste en los Grupos Funcionales B 13, A 13, A 14, A 15, A 16, A 17, A 18 y A19, será reencasillado en el Nivel B siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones

- a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a CUATRO (4) años después de la titulación.
- c) Especialización acreditable mediante estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional, cuya sumatoria de carga horaria no podrá

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

ser inferior a las CIENTO OCHENTA (180) horas de duración, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.

ARTICULO 110: El personal que al 31 de agosto de 2023 reviste en los Grupos Funcionales O 08; B 12, B 13, A 12, A 13, A 14, A 15, A 16, A 17, A 18 y A19, será reencasillado en el **Nivel C** siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar, debiendo acreditar experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, después de la titulación.
- b) En el supuesto que sea admisible título terciario reconocido oficialmente de duración no inferior a TRES (3) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, se deberá acreditar experiencia laboral por un término no inferior a DIEZ (10) años atinente a la función o puesto a desempeñar.
- c) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a VEINTE (20) años, o título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo supuesto deberá acreditarse experiencia laboral no inferior a QUINCE (15) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.
- d) En todos los supuestos deberá requerirse especialización acreditable mediante estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional, cuya sumatoria de carga horaria no podrá ser inferior a las CIEN (100) horas de duración, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.
- e) En los casos normados en el apartado c) del presente, podrá reducirse la experiencia laboral a acreditar atinente a la función o puesto a desempeñar a un término de QUINCE (15) años para aquellas personas que acrediten título de nivel secundario completo y a DIEZ (10) años para aquellas personas que acrediten título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, siempre que además acrediten competencias específicas, certificadas por los organismos competentes, atinentes a las especiales características de las actividades desarrolladas por FABRICACIONES MILITARES S.E.; previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

ARTICULO 111: El personal que al 31 de agosto de 2023 reviste en los Grupos Funcionales O 07, O.08, B 10, B 11, B 12, B 13, A 09, A 10, A 11, A 12, A 13, A 14, A 15, A 16, A 17, A 18 y A19, será reencasillado en el **Nivel D** siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

a) Título de grado universitario de duración no inferior a CUATRO (4) años atinente a la función o puesto a desempeñar;

a) En el supuesto que sea admisible título terciario reconocido oficialmente, de duración no inferior a TRES (3) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, se deberá acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CUATRO (4) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.

b) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a DOCE (12) años, o título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo supuesto deberá acreditarse experiencia laboral no inferior a DIEZ (10) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

d) En los supuestos contemplados en los incisos b) y c) deberá requerirse cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.

e) En los casos normados en el apartado c) del presente, podrá reducirse la experiencia laboral a acreditar atinente a la función o puesto a desempeñar a un término de DIEZ (10) años aquellas personas que acrediten título de nivel secundario completo y, a OCHO (8) años para aquellas personas que acrediten título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, siempre que además acrediten competencias específicas, certificadas por los organismos competentes, atinentes a las especiales características de las actividades desarrolladas por FABRICACIONES MILITARES S.E.; previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

ARTICULO 112: El personal que al 31 de agosto de 2023 reviste en los Grupos Funcionales C 09, O 05, O 06, O 07, O 08, B 08, B 09, B 10, B 11, B 12, B 13, A 07, A 08, A 09, A 10, A 11, A 12, A 13, A 14, A 15, A 16, A 17, A 18 y A 19 será reencasillado en el **Nivel E** siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones.

a) Título terciario reconocido oficialmente, de duración no inferior a TRES (3) años, atinente a la función o puesto a desempeñar;

b) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a NUEVE (9) años, o título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo supuesto deberá acreditarse experiencia laboral no inferior a SIETE (7) años.

c) En los supuestos contemplados en los incisos a) y b) deberá requerirse cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.

d) En los casos normados en el apartado b) del presente, podrá reducirse la experiencia laboral a acreditar atinente a la función o puesto a desempeñar a un término de SIETE (7) años aquellas personas que acrediten título de nivel secundario completo y a CINCO (5) años para aquellas personas que acrediten título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar, siempre que además acrediten competencias específicas, certificadas por los organismos competentes, atinentes a las especiales características de las actividades desarrolladas por FABRICACIONES MILITARES S.E.; previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Fa.M.

ARTICULO 113: El personal que al 31 de agosto de 2023 reviste en los Grupos Funcionales C 07, C 08, C 09, O 04, O 05, O 06, O 07, O 08, B 07, B08, B 09, B 10, B 11, B 12, B 13, A 07, A 08, A 09, A 10, A 11, A 12, A 13, A 14, A 15, A 16, A 17, A 18 y A 19, será reencasillado en el Nivel F siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título técnico de nivel secundario de conformidad con la Ley N° 26.058, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral atinente a la función o puesto a desempeñar por un término no inferior a TRES (3) años y cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.

ARTICULO 114: El personal que al 31 de agosto de 2023 reviste en los Grupos Funcionales C 01, C 02, C03, C 04, C 05, C 06, C 07, C 08, C 09, O 01, O 02, O 03, O 04, O 05, O 06, O 07, O 08, B 05, B 06, B 07, B 08, B 09, B 10, B 11, B 12, B 13, A 07, A 08, A 09, A 10, A 11, A 12, A 13, A 14, A 15, A 16, A 17, A 18 y A 19, será reencasillado en el Nivel G siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título de nivel secundario completo.

ARTICULO 115: El personal que hubiera sido designado mediante los procesos de selección respectivos y no contara con título de nivel secundario, será excepcionalmente reencasillado en el Nivel que corresponda de acuerdo a los artículos anteriores. .

TITULO XIII – CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 116.- El personal que se encuentre bajo relación de dependencia laboral con FABRICACIONES MILITARES S.E. al momento de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, y que no reuniera el requisito de título del nivel educativo exigido en los procesos de selección para la cobertura de cargos vacantes para los que no se exigiera título de nivel educativo superior al del nivel secundario, podrá postularse en los procesos de selección.

Al postulante que por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, no hubiera satisfecho el requisito de título del nivel educativo secundario antes de la aprobación del orden de mérito definitivo, le será reservado el cargo por un término de hasta SETECIENTOS TREINTA (730) días corridos contados desde el día de inicio del próximo ciclo lectivo a su inscripción en el proceso de selección, en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la provincia donde estuviera radicado el domicilio de prestación de funciones.

En caso que al finalizar el mencionado plazo de SETECIENTOS TREINTA (730) días corridos, el agente acredite que durante el mismo aprobó los dos tercios del plan de estudios, se le otorgará una única prórroga de TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos contados a partir del vencimiento del término original.

El interesado deberá manifestar por escrito al momento de su inscripción, el compromiso de completar sus estudios conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Las entidades sindicales y el Estado Empleador arbitrarán los medios a su alcance para facilitar el cumplimiento de este compromiso. Los resultados educativos que obtenga el empleado serán objeto de la debida satisfacción de las exigencias de capacitación conforme lo establecido en el artículo 59 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. El FONDO PERMANENTE DE CALIFICACION Y RECONVERSION LABORAL y el Estado Empleador podrán arbitrar acciones conducentes a estas.

ARTÍCULO 117.- Sin menoscabo de lo expresado en los artículos 38 y 39 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, establécese con carácter excepcional y transitorio hasta el día 31/12/2025 como otro Tipo de convocatoria, la Convocatoria General Interna. En la misma sólo podrá participar el personal que revista bajo relación de dependencia laboral con FABRICACIONES MILITARES S.E.

En las Convocatorias Generales Internas mencionadas precedentemente, al momento de asignarse los cargos vacantes, se podrá establecer como requisito de admisión una experiencia laboral acreditable superior a la requerida en los requisitos mínimos indispensables de cada Nivel Escalonario. A tal efecto se computarán los años de servicio prestados en la Administración Pública Nacional. En el caso de establecerse este mayor requisito, se deberá consultar a las entidades sindicales en el marco de la Comisión creada por el artículo 5° del presente Convenio. El aludido requisito de admisión no será aplicable a las personas con discapacidad que se postulen a los cargos que se encuentran bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos previstos en el artículo 8° de la Ley N° 22.431.

TITULO IV - CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 118: Las Funciones de Jefatura y Funciones Ejecutivas pueden cubrirse transitoriamente por el término CIENTO OCHENTA (180) días hábiles, mientras tanto se arbitran las medidas conducentes a efectos de su próxima cobertura mediante el respectivo proceso de selección.

ARTÍCULO 119.- A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, cesa la vigencia y la aplicación de todas aquellas medidas para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente, que hubieran establecido conceptos de pago, derechos u obligaciones dispuestas por Decretos, Resoluciones, Actas o Acuerdos Colectivos u otros Actos emanados de la Administración Pública Nacional y/o FABRICACIONES MILITARES S. E. o LA DIRECCIÓN GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES, que se hubieran dictado o celebrado con anterioridad al presente, atento las contraprestaciones y mejores beneficios emergentes del presente Convenio.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: CCT SECTORIAL FABRICACIONES MILITARES EX-2023-128069171- -APN-DNRYRT#MT

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 46 pagina/s.